

УДК 351.741

Віталій Володимирович РОМАНЮК,

викладач кафедри кримінального процесу

факультету підготовки фахівців для підрозділів слідства

Харківського національного університету внутрішніх справ

Кадрове забезпечення ОВС потребує адекватного правового регулювання

Найскладнішим напрямком реформування МВС залишається робота з підготовки кадрів для системи МВС України. Робота з кадрами – одна з найважливіших функцій суб'єкта управління органами внутрішніх справ, яка зводиться не лише до її формування та організаційно-штатної побудови, а охоплює також процеси розвитку та цілеспрямованого впливу на стан виконання завдань, дозволяє визначити можливості перспективного використання кадрового потенціалу системи для виконання нових завдань. Однією з причин такого становища є те, що правоохоронна система не може швидко змінити методи та форми своєї діяльності, тому що це потребує зміни свідомості не тільки всього начальницького складу органів внутрішніх справ, особового складу всієї системи МВС, але й, мабуть, переважної частини українського суспільства.

Крім цього, правоохоронна система до цього часу ґрунтується на заснованих соціалістичною системою державного управління принципах жорстко централізованої побудови та функціонування державних органів. У найзагальнішому вигляді проблемність кадрового забезпечення полягає у виникненні значного розриву між реальними можливостями органів внутрішніх справ та вимогами суспільства щодо діяльності працівників міліції по задоволенню соціальних потреб, зокрема можна виділити декілька найсуттєвіших правових проблем.

По-перше, процес вдосконалення законодавства, що регулює кадрове забезпечення органів внутрішніх справ, обумовлюється

залежністю від законодавства про державну службу, яке також потребує відповідного оновлення.

По-друге, потребує перегляду стан правового регулювання систем відбору осіб для виконання управлінських функцій в органах внутрішніх справ, а також підготовки та їх перепідготовки. Рівень сучасного управління органами внутрішніх справ вимагає залучення до роботи високопрофесійних керівників, а саме, які вміють стратегічно мислити, впевнено володіють педагогічними якостями, теорією управління, соціологією і логікою, керуються принципами роботи з особовим складом, використовують основи оперативного мистецтва і тактики тощо.

По-третє, потребує докорінного вдосконалення система оцінки результатів стану кадрового забезпечення та діяльності управлінського персоналу в органах внутрішніх справ України.

Робота з керівним складом органів внутрішніх справ – це складний, різноплановий процес, під час якого необхідно враховувати комплекс показників:

- соціально-демографічні – стать, вік, соціальне походження, сімейний стан, рівень життя;

- статусно-професійні – освіта, спеціальність, стаж служби, спеціальне звання, нагороди і заохочення, дисциплінарні стягнення і інші заходи покарання, стаж знаходження на займаній посаді;

- особисто-психологічні та мотиваційні – стан здоров'я, розвиненість інтелекту і загальної культури, включаючи правову культуру та рівень правосвідомості, ініціативність при виконанні службових обов'язків та відношення до інновацій, комунікабельність, мотивація і цільова спрямованість служби в органах внутрішніх справ;

- духовно-етичні – інтелігентність, ставлення до ідеалів добра і зла, гуманізм і розвинене відчуття справедливості;

- кар'єрні – націленість на просування по службі, успішність просування, задоволеність службовою кар'єрою.

Цей перелік не є вичерпним, критерії оцінки керівних кадрів органів внутрішніх справ до цих пір чітко не визначені, відсутні також і технології роботи з керівними кадрами, а вживані у даний час форми і методи інколи схильні до суб'єктивізму.

Впровадження нової кадрової технології – основне джерело позитивних змін в органі (підрозділі) внутрішніх справ, оскільки вона сконцентрована на:

- орієнтацію людських ресурсів, тобто використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей системи органів внутрішніх справ;

- інтеграцію потреб працівників із загальними інтересами МВС України;

- врахування вимог та інтересів суспільства.

Отже, ефективне кадрове забезпечення органів внутрішніх справ потребує адекватного правового регулювання. Тому управління кадрами виступає комплексною системою, елементи якої пов'язані з основними напрямками кадрового забезпечення, до яких належать як напрями реалізації кадрової функції управління, так і загальні та допоміжні (забезпечувальні) функції управління. Комплексне нормативне регулювання різних аспектів впливу на проходження служби в органах внутрішніх справ доцільно закріпити в Законі України «Про проходження служби в органах та навчальних закладах внутрішніх справ», який би регламентував комплекс правовідносин у системі МВС, створив би необхідні умови для вдосконалення управління кадрами, сприяв би чіткому визначенню їхнього правового статусу.

Одержано 17.09.2014